

За результатами ЗНО у 2019 році Потугорський НВК посів 56 місце серед навчальних закладів Тернопільської області отже, сільська школа може давати не гірші знання ніж міська, але вона потребує підтримки держави.

Подальший розвиток освіти має вдосконалюватися з розвитком суспільства. Держава повинна сприяти процесам покращення якості надання освітніх послуг загалом і в сільській місцевості зокрема, за рахунок впровадження інновацій та удосконалення ресурсного забезпечення закладів освіти. Молодь – це наше майбутнє, тому підтримка обдарованих учнів та молодих творчих педагогів є інвестицією в успіх держави, а сучасні реформи в освітній галузі дозволять перейти вітчизняній освітній системі до успішного функціонування і розвитку в умовах глобального конкурентного освітнього простору та дадуть змогу Україні посісти гідне місце у європейському та світовому співтоваристві.

#### Використані джерела

1. В. Панасюк. Використання досвіду управління якістю освіти. Освіта.ua. 05.08.2017. URL: <https://osvita.ua/school/method/1611/>
2. Освіта в Україні: базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р/ Підготовлено Державною науковою установою «Інститут освітньої аналітики». Київ. 2018. С. 77.
3. Офіційний сайт УЦОЯО 15.08.2019 р. URL: <http://testportal.gov.ua/14514/>

**Лариса ФЕДОРЕЙКО**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Алла ВАСІНА

## **ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Ефективне функціонування закладу охорони здоров'я, основним критерієм оцінки якого є якість надання медичних послуг, істотно залежить від компетентності персоналу, що задіяний у процесі організаційних змін, та від соціально-психологічного мікроклімату колективу, який здатний активізувати чи гальмувати очікувані прогресивні перетворення у розвитку медичного закладу.

Соціально-психологічний клімат – це особливий якісний аспект стосунків, що знаходить прояв у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному

розвитку особистості в колективі [1].

Емпіричні дослідження дають змогу стверджувати, що в межах закладу охорони здоров'я слід розглядати відокремлено саме соціально-психологічний мікроклімат у колективі кожного конкретного підрозділу, оскільки заклад охорони здоров'я організаційно складається із сукупності підрозділів, що між собою взаємодіють у процесі виконання завдань. Не можна загалом оцінювати соціально-психологічний клімат закладу охорони здоров'я, оскільки мікроклімати його підрозділів можуть істотно відрізнятись, що пояснюється віковими, фаховими, інтелектуальними, статусними, емоційними та іншими характеристиками медичних працівників.

В залежності від специфіки умов трудового колективу кожного окремого структурного підрозділу закладу охорони здоров'я, соціально-психологічний клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Так, серед чинників формування сприятливого соціально-психологічного клімату у трудовому колективі структурного підрозділу закладу охорони здоров'я слід виокремити такі як:

- довіра та вземовимогливість членів трудового колективу один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у трудовому колективі кожним із його членів;
- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

І хоча кожен колектив має своє, неповторне обличчя, стиль, інтереси, згадані ознаки майже універсальні для будь-якого колективу.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі зумовлює отримання стабільно високої результативності та продуктивності роботи, що вимірюється конкретними якісними параметрами.

На погіршення соціально-психологічного мікроклімату впливають

особистісні та організаційні чинники. До особистісних чинників варто зарахувати такі:

- антипатії в одних членів групи стосовно інших, що унеможлиблює конструктивну спільну роботу;
- відмінності у мові спілкування членів групи;
- значні відмінності у темпераментах працівників колективу (флегматики, меланхоліки, сангвініки, холерики);
- істотні відмінності у віковій структурі трудового колективу, що ускладнює порозуміння між її членами;
- наявність у групі кількох лідерів, котрі постійно змагаються за першість між собою;
- наявність у працівників синдрому професійного вигорання, виснаження;
- присутність в межах трудового колективу людей, схильних до критики інших, що породжує погіршення взаємовідносин в трудовому колективі;
- різний рівень інтелектуального та культурного розвитку членів трудового колективу;
- різний соціальний статус членів трудового колективу;
- різні мотиви у членів трудового колективу щодо роботи в організації;
- роль керівника у колективі, визнання його авторитету, лідерських якостей, професійних компетентностей;
- складний характер в учасника трудового колективу, що породжує конфлікти, суперечки, ворожість;
- релігійна, расова, етнічна та інша нетерпимість одних членів трудового колективу відносно інших тощо.

Слід зауважити, що сприятливий соціально-психологічний мікроклімат у колективі в умовах реалізації полівекторного розвитку закладу охорони здоров'я виконує низку важливих функцій, а саме:

- консолідуючу, на засадах підвищення згуртованості та цілісності колективу при досягненні встановлених цілей в межах реалізації організаційних трансформацій;
- активізуючу, оскільки позитивна, доброзичлива та оптимістична атмосфера надихає працівників на забезпечення очікуваних результатів, підвищення продуктивності та ефективності праці;
- стабілізуючу, оскільки група забезпечує прозорі, чіткі та зрозумілі умови співіснування та взаємодії;
- упорядковуючу, адже сформовані колективні правила, норми поведінки, визначені цінності об'єднують членів колективу, надають їм визначеність у роботі та розвитку, забезпечують почуття стабільності та приналежності до групи тощо [2].

Дослідження прояву чинників формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі є основою аналітично-інформаційного забезпечення вироблення підходів щодо його покращення. При цьому доцільним є зосередження уваги на таких підходах до формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі як:

- добір колективу за психологічною сумісністю;
- звільнення деструктивних та непродуктивних працівників;
- планування підвищення кваліфікації працівників та їх кар'єрного зростання;
- заміна керівника колективу;
- перегляд системи стимулювання;
- оптимізація чисельності трудового колективу;
- покращення умов праці;
- цілеспрямоване формування організаційної культури трудового колективу.

#### **Використані джерела**

1. Михайленко Д.Г. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. Інноваційна економіка. 2015. № 1. С. 216-219.
2. Кузьмін О.С., Дідик А.М. Шляхи покращення соціально-психологічного мікроклімату колективу в умовах полівекторного розвитку підприємства. Ефективна економіка. 2013. № 10.

**Ірина ФЕДОРОВИЧ**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ТНЕУ  
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олена ДУДКІНА

### **УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВИ ЇХ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ**

Розвиток професійної компетентності державних службовців різних рівнів управління, в даний час набув важливого значення, та розглядається з різних аспектів теорій мотивації, виокремлення методів та принципів стимулювання, підвищення ефективності та активності на службі держави. Бажання працювати на державній посаді, при правильно підібраних аспектах мотивації, створенні діючої моделі мотивації для розвитку професійної компетенції, надасть можливість досягати успіху та ефективності на різних щаблях кар'єри. Цікавість до удосконалення професійної компетенції